



# I diritti e le tutele

## Leggi e contratto per chi lavora nell'università

**L**e leggi e i contratti collettivi hanno sancito per i lavoratori dipendenti una serie di diritti e di tutele per i tanti casi della vita in cui altre esigenze e circostanze prevalgono sui doveri lavorativi.

È il caso della malattia, ma anche dello studio e dell'aggiornamento; è il caso di esigenze di famiglie, gioiose come la nascita di un figlio o un matrimonio, oppure tristi come un lutto o la malattia di un congiunto; è il caso delle ferie, quindi del meritato riposo, oppure di obblighi civili come un mandato amministrativo, oppure ancora di azioni di solidarietà e volontariato.

Questi diritti e queste tutele sono un fatto di civiltà, sono frutto delle lotte dei lavoratori, sono state e sono tra i fondamenti del movimento sindacale.

Chi fosse interessato a ricorrere ai permessi citati nelle pagine seguenti deve sapere in virtù di quale norma può farne richiesta al proprio ateneo che indicherà la procedura da seguire.

### **I contratti di riferimento sono quelli del comparto università.**

Le leggi citate, tuttavia, valgono per tutti i lavoratori, quindi anche per chi lavora nella ricerca e nell'alta formazione artistica e musicale.

In questi due ultimi comparti va fatto riferimento, ovviamente, anche ai contratti collettivi di settore, qui non citati.

Questo vademecum è stato aggiornato alle ultime norme: la Legge 183/2010, la Legge 240/2010, il Decreto Legislativo n. 119/2011, il Decreto Legge n. 216/2012, trasfuso come emendamento nella Legge di stabilità per il 2013 n. 228, nonché la sentenza della Corte Costituzionale n. 203 del 3 luglio 2013.

*Queste pagine sono a cura di Elio Rucci*

**DIRITTO ALLO STUDIO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 32, comma 8.
- DPR 395/88, art. 3 (150 ore).

“Sono destinatari i dipendenti a tempo sia determinato che indeterminato, per il conseguimento di titoli di studio o attestati professionali, nel limite del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato”.

**DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 37, comma 1.
- L. 476/1984, art.2, così come integrato dall’art. 52, comma 57 della L. 448/2001, dall’art.19 comma 3 della L. 240/2010 e dall’art. 5 comma 1 del D.LGS 119/2011.

“Destinatari sono i dipendenti a tempo indeterminato, che possono chiedere l’aspettativa senza assegni o mantenere la propria posizione retributiva”.

L’amministrazione ha la facoltà discrezionale di concedere il congedo per dottorato, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La fruizione del congedo viene esclusa per i dipendenti che hanno già ottenuto il titolo di dottore di ricerca e per i dipendenti che hanno fruito del congedo stesso con l’iscrizione ai corsi di dottorato per almeno un anno accademico.

Il dipendente che interrompe, nei due anni successivi al periodo di aspettativa, il rapporto di lavoro alle dipendenze di qualsiasi Pubblica Amministrazione è tenuto a restituire gli emolumenti percepiti durante il congedo.

**ASSENZA PER ESAMI/CONCORSI**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 1.

“Sono destinatari i dipendenti sia a tempo indeterminato che determinato con contratto superiore all’anno: è possibile, per il solo giorno della prova, avere un permesso retribuito, nel limite massimo di otto giorni all’anno”.

**FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 73, comma 2 (personale EP).

“Nel limite di 36 ore annue retribuite, il personale di categoria EP può partecipare a iniziative di aggiornamento professionale e formazione; se l’amministrazione riconosce la connessione dell’iniziativa con l’attività di servizio, può contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata” .

**CONGEDI PER MOTIVI DI STUDIO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 32, comma 1 e 2.
- L. 53/2000, art. 4.

“Il dipendente può fruire di un congedo non retribuito, continuativo o frazionato per un periodo non superiore a due anni, per documentati motivi di studio; il periodo si può riscattare”.

**CONGEDI PER LA FORMAZIONE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 32, comma 3.
- L. 53/2000, artt. 5 e 6.

“I lavoratori che hanno almeno 5 anni di anzianità di servizio possono, nel limite annuo del 10% del personale in servizio a tempo indeterminato, fruire di congedi non retribuiti per la formazione; il congedo si può interrompere per malattia, riconoscendo poi al lavoratore la priorità nel successivo ciclo formativo”.

**PERMESSO BREVE PER PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 34.

“Fruibile durante l'orario di lavoro, di durata massima pari alla metà dell'orario giornaliero, nel limite di 36 ore annue. Sono incrementabili di ulteriori 18 ore annue per documentate esigenze di salute (dimostrabili anche con ricevuta fiscale di visite specialistiche o di analisi cliniche). Sono da recuperare entro il mese successivo”.

**PERMESSO BREVE PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 22.

“Massimo 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato; non retribuiti”.

**PERMESSO STRAORDINARIO PER MATRIMONIO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 3.

“Retribuito, fruibile per 15 giorni consecutivi, anche entro i 10 giorni successivi al matrimonio; spetta sia ai lavoratori a tempo indeterminato che a tempo determinato”.

**PERMESSO PER TUTELA PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISCHE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 40.

“Finalizzato alla tutela e al recupero del dipendente a tempo indeterminato: diritto alla conservazione del posto per la durata del progetto di recupero, con il trattamento economico previsto dall'art.35, comma 8 del Ccnl; permessi giornalieri retribuiti, nel limite di due ore; aspettativa non retribuita nel caso di dover seguire coniuge, parente o affine, convivente che si trovi nella stessa condizione”.

**CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 32, comma 1 e 2.
- L. 53/2000, art. 4.

“Il dipendente può fruire di un congedo non retribuito, continuativo o frazionato per un periodo non superiore a due anni, per gravi e documentati motivi di famiglia; il periodo si può riscattare”.

**ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI PER DIVERSA ATTIVITÀ LAVORATIVA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 37, comma 2.

“A domanda, i dipendenti possono essere collocati in aspettativa, per un anno senza assegni, per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova”.

**ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI PER PERIODO DI PROVA IN ALTRE AMMINISTRAZIONI**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 20, comma 11.

“Aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell’anzianità, per il personale a tempo indeterminato vincitore di pubblico concorso, per la durata del periodo di prova e comunque per i periodi che precedono la definitiva immissione in ruolo”.

**ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI PER AVVIO DI ATTIVITÀ PROFESSIONALI E/O IMPRENDITORIALI**

- L. 183/2010, art. 18.

“I dipendenti possono essere collocati in aspettativa per un periodo massimo di 12 mesi, senza assegni e senza decorrenza dell’anzianità di servizio, per avviare attività professionali e/o imprenditoriali. Nel periodo di aspettativa non si applicano le disposizioni sull’incompatibilità”.

**ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE ALL’ESTERO**

- CCNL 16 ottobre 2008 art. 33.
- L. 26/1980 e L. 333/1985.

“Il dipendente a tempo indeterminato può fruire di una aspettativa non retribuita per seguire il coniuge o convivente che presta servizio all’estero, per tutto il periodo di tempo in cui permane la situazione che l’ha originata”.

**PERMESSO PER LUTTO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 1.

“Retribuito, tre giorni per evento, per decesso del coniuge, o di parente entro il secondo grado, o di affini di primo grado, o del convivente (se risulta da certificazione anagrafica); spetta sia ai lavoratori a tempo indeterminato sia a quelli a tempo determinato”.

**PERMESSO PER GRAVE INFERMITÀ DI CONIUGE, PARENTE, CONVIVENTE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 1.
- L. 53/2000, art. 4, comma 1.

“Retribuito, tre giorni all’anno; spetta sia ai lavoratori a tempo indeterminato che a tempo determinato”.

**PERMESSO PER ASSISTENZA A CONIUGE, PARENTE O AFFINE ENTRO IL 2° GRADO PORTATORE DI HANDICAP**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 6.

- L. 104/1992, art. 33, comma 3, come modificato dal DLGS 119/2011, artt. 4 e 6
- L. 151/2001, art. 42
- L. 183/2010, art. 24, comma 1

“Retribuito, tre giorni al mese, coperto da contribuzione figurativa, fruibile anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Possono usufruirne i dipendenti che debbano assistere anche più persone in disabilità che siano parenti o affini entro il 1° grado o congiunti entro il 2° grado a condizione che i genitori o il coniuge del portatore di handicap abbiano compiuto 65 anni di età, o siano affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti.

Per l’assistenza di persona disabile, residente in un comune situato ad una distanza stradale superiore a 150 km rispetto a quello di residenza del lavoratore, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito è attestato dal titolo di viaggio o da altra idonea documentazione.

Questi permessi non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.”

#### **CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO PER ASSISTENZA A DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 6.
- L. 151/2001, art. 42, comma 5, come modificato dal DLGS 119/2011, art. 6
- Sentenza Corte Costituzionale n. 203 del 3 luglio 2013.

“Diritto al congedo biennale straordinario, anche frazionato, usufruibile anche da parte di parenti ed affini fino al 3° grado (Corte Costituzionale), solo nel caso in cui chi precede in ordine di parentela e affinità non ci sia, oppure sia impossibilitato a prendersi cura del parente affine con handicap in situazione di gravità”, secondo l’ordine fissato dalla legge:

- a) coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- b) padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile grave, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- c) a uno dei figli conviventi della persona disabile grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Il congedo viene concesso ai figli conviventi solo nel caso in cui tutti gli altri potenziali aventi diritto (coniuge convivente ed entrambi i genitori) siano mancanti o deceduti o affetti da , patologie invalidanti);
- d) a uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

La retribuzione è calcolata con riferimento alle voci fisse e continuative dell’ultima retri-

buzione e i periodi di congedo non rilevano ai fini della maturazione di ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

### **PERMESSO PER NASCITA DI FIGLI, O PER GRAVI MOTIVI PERSONALI/FAMILIARI**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 2.

“Retribuito, 3 giorni all’anno, anche frazionabili in ore. Concesso a domanda, documentata anche con autocertificazione”.

### **CONTO ORE INDIVIDUALE**

- CCNL 16 ottobre 2008 art. 27

“Le disponibilità del conto ore individuale, a richiesta del dipendente, possono essere utilizzate anche per permessi orari”.

**ASSENZE PER MALATTIA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 35, commi 1, 2 e 8.

“Diritto alla conservazione del posto: 18 mesi, eventualmente ulteriori 18 mesi; i primi 18 mesi non interrompono la maturazione dell’anzianità di servizio. Retribuzione: i primi 9 mesi il 100% del trattamento fondamentale indicato nell’art. 83 ccnl, 3 mesi il 90%, 6 mesi il 50%; ulteriori 18 mesi senza diritto ad alcun trattamento retributivo; per il personale a tempo determinato, con durata del contratto inferiore all’anno i periodi sono proporzionati alla durata del contratto”.

**ASSENZE PER GRAVI PATOLOGIE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 35, comma 14.

“In caso di gravi patologie le assenze, comprese quelle dovute alle conseguenze certificate delle terapie, non si calcolano ai fini del periodo di comportamento (durata massima di assenza con diritto alla conservazione del posto)”.

Spetta l’intera retribuzione.

**INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 39, comma 4 e art. 35, comma 14.

“Diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione con diritto alla piena retribuzione; comunque non oltre il periodo di comportamento”.

Per le terapie invalidanti vale anche la norma del punto precedente.

**CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7
- DLGS 119/2011, art. 7.

I lavoratori mutilati e invalidi civili, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo retribuito per cure per un periodo non superiore a 30 giorni, non computato nel comportamento.



**ASTENSIONE OBBLIGATORIA (CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ)**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31 comma 1 e 2.
- D.LGS 151/2001, art. 28 e art. 16, come integrato dal D.LGS. 119/2011, art. 2.

“Divieto di adibire al lavoro: 2 mesi prima del parto, tre mesi dopo il parto; spetta l'intera retribuzione”.

La lavoratrice può richiedere, con preavviso di 10 giorni, il rientro anticipato al lavoro in qualsiasi momento, in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, o morte prematura del bambino, previa attestazione da parte del medico specialista del SSN.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre.

**ADOZIONE O AFFIDO - ASTENSIONE OBBLIGATORIA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 1.
- D.LGS 151/2001, art. 26, come sostituito dalla L. 244/2007, art. 2, comma 452

“Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di 5 mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

In caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

In caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi”.

**ADOZIONE O AFFIDO - ASTENSIONE FACOLTATIVA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 1.
- D.LGS 151/2001, artt. 36 e 37.

“Spetta il congedo parentale corrispondente ai 3 mesi dopo il parto e può essere fruito nei primi tre anni dell'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ai fini della concessione dell'indennità del 30% della retribuzione spettante durante il congedo il limite dell'età del bambino è innalzato a 6 anni in luogo di 3”.

**INTERDIZIONE PER GRAVI COMPLICAZIONI DELLA GESTAZIONE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 1.
- D.LGS 151/2001, art. 17.

“Anticipazione di 3 mesi dalla data presunta del parto dell’astensione obbligatoria, quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all’avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli”.

**PARTO PREMATURO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 3.
- D.LGS 151/2001, art. 16.

“Se il parto è anticipato il periodo non fruito dei due mesi si aggiunge al periodo successivo di astensione obbligatoria”.

**CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 4.
- D.LGS 151/2001, art. 32, come integrato dalla L. 228/2012.

“Per un periodo non superiore a 6 mesi, dopo l’astensione obbligatoria, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, fruibili anche frazionatamente su base oraria, sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e per lavori disagiati, pericolosi o dannosi per la salute”.

Il congedo va richiesto con un termine di preavviso di almeno 15 giorni e va indicata la data di inizio e fine del congedo.

**RIPOSI GIORNALIERI**

- CCNL 16 ottobre 2008 art. 31, commi 1 e 10.
- D.LGS. 151/2001, artt. 39, 40 e 41.
- D.LGS 119/2011, art. 8.

“Durante il primo anno di vita, o entro il primo anno dall’ingresso del minore nella famiglia, in caso di adozione o affidamento, due periodi giornalieri, anche cumulabili di un’ora ciascuno, fruibili dalla madre o al padre se ne ricorrano le condizioni. Se l’orario giornaliero è inferiore a 6 ore è ridotto ad uno solo; in caso di parto plurimo i periodi sono raddoppiati”.

**MALATTIA DEL/LA BAMBINO/A NEI PRIMI 3 ANNI DI VITA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 5.
- D.LGS 151/2001, art. 47

“Ciascun genitore ha diritto, alternativamente, a 30 giorni, per ciascun anno, di assenza retribuita per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I periodi eccedenti i 30 giorni sono congedi non retribuiti ma computabili nell’anzianità di servizio”.

**FIGLI CON HANDICAP GRAVE, FINO A 3 ANNI DI ETÀ**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 6.
- L. 104/1992, art. 33, commi 1 e 2.
- D.LGS. 151/2001, art. 42, comma 1.

“Fino ai tre anni d’età del bambino, prolungamento dell’astensione facoltativa fino a tre anni, oppure permessi retribuiti giornalieri di 2 ore”.

**FIGLI CON HANDICAP GRAVE, OLTRE I 3 ANNI DI ETÀ**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 6.
- L. 104/1992, art. 33, comma 3.
- D.lgs. 151/2001, art. 42, comma 2.
- L. 183/2010, art. 24, comma 2/a

“Successivamente al compimento del 3° anno di età del bambino con handicap grave, in alternativa al prolungamento fino a tre anni dell’astensione facoltativa, permessi di 3 giorni al mese retribuiti, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa nell’ambito del mese, da entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente”.

**MALATTIA DEL/LA BAMBINO/A NEI PRIMI 8 ANNI DI VITA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 5.
- D.LGS 151/2001, art. 47.

“Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per 5 giorni lavorativi, per ciascun anno di vita del figlio di età tra 3 e 8 anni, fruibili anche in frazioni di giorni”.

**CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA) PER MINORE FINO A 8 ANNI DI ETÀ**

- CCNL 16 ottobre 2008 art. 31, comma 1.
- D.LGS 151/2001 art. 33, come modificato dal D.Lg/vo 119/2011, art. 3 e integrato dalla L. 228/2012.

“Nei primi 8 anni di vita del bambino, o nel caso degli adottivi entro gli 8 anni dall’ingresso del minore nel nucleo familiare, il limite del congedo per i genitori è complessivamente di 10 mesi, fruibili anche frazionatamente ad ore: alla madre, 6 mesi di congedo, che decorre dalla fine del congedo di maternità. Al padre ne vengono concessi altrettanti, ma se fruisce di un periodo di congedo di almeno 3 mesi, i mesi totali di congedo divengono 7, e la somma totale (con la madre) passa a 11 mesi.

Qualora ci sia un solo genitore viene concesso un periodo continuativo o frazionato fino a 10 mesi.

Il congedo in questo caso è compensato con un’indennità pari al 30% della retribuzione

fino a 6 mesi (dei 10 o 11 totali). Oltre i 6 mesi, l'indennità viene corrisposta solo se l'interessato non supera determinati livelli reddituali personali”.

Il congedo va richiesto con un termine di preavviso di almeno 15 giorni e va indicata la data di inizio e fine del congedo.

#### **CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA) PER MINORE FINO A 8 ANNI DI ETÀ CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 31, comma 1.
- D.LGS 151/2001, art. 33, come modificato dal D.Lg/vo 119/2011, art. 3.

“Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'8° anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore”.

Il congedo va richiesto con un termine di preavviso di almeno 15 giorni e va indicata la data di inizio e fine del congedo.

#### **ASTENSIONE OBBLIGATORIA E CONGEDI PARENTALI (PER RAPPORTI A TERMINE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI)**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 22, comma 2.
- D.LGS 151/2001, art. 57.

“Il personale a tempo determinato gode degli stessi diritti del personale assunto a tempo indeterminato per quanto riguarda astensioni obbligatorie e congedi parentali e loro trattamento economico”.

#### **INDENNITÀ DI MATERNITÀ (PER TEMPO DETERMINATO, ALLA SCADENZA DEL RAPPORTO DI LAVORO)**

- D.LGS 151/2001, artt. 22 e 24.

“Se il periodo di astensione obbligatoria scatta entro 60 giorni dalla sospensione del rapporto spetta l'indennità giornaliera di maternità; se invece sono decorsi i 60 giorni e la lavoratrice fruisce dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità di maternità e non a quella di disoccupazione; se non ha maturato il diritto all'indennità di disoccupazione e il periodo di astensione obbligatoria scatta decorsi i 60 giorni, ma entro 180 giorni, la lavoratrice ha comunque diritto all'indennità giornaliera di maternità”.

**FERIE E FESTIVITÀ SOPPRESSE. NORME GENERALI**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 28.
- L. 937/1977.

Per i primi 3 anni di servizio spettano 30 giorni di ferie all'anno, dopo spettano 32 giorni; se l'orario di lavoro si sviluppa su 5 giornate le ferie si riducono a 26 e 28 giorni rispettivamente; nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

Per il personale a tempo determinato, con durata del contratto inferiore all'anno, le ferie sono proporzionali alla durata del contratto; spettano inoltre 4 giorni di riposo (festività sopresse), proporzionalmente ridotti per il personale a tempo determinato, con durata del contratto inferiore all'anno.

Per i dipendenti a tempo parziale orizzontale i giorni di ferie sono pari a quelli del personale a tempo pieno. Per i dipendenti a tempo parziale verticale i giorni di ferie sono proporzionali al numero di giornate di lavoro annue.

**MANCATA FRUIZIONE DELLE FERIE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 28, comma 12.

“Per impossibilità a fruire entro l'anno le ferie maturate, si ha diritto a procrastinare due settimane nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione”.

**SOSPENSIONE DELLE FERIE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 28, commi 11 e 13.

“Le ferie possono essere sospese per indifferibili motivi di servizio, con diritto al rimborso delle spese di viaggio documentate sostenute per il rientro in sede e il ritorno nella località dalla quale è stato richiamato; le ferie sono sospese da malattia debitamente documentata che si protrae per più di 3 giorni o per ricovero ospedaliero”.

**RIPOSO SETTIMANALE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 29.

“Di norma coincide con la domenica; il numero di riposi è pari a quello delle domeniche presenti nell'anno”.

**FESTIVITÀ. PARTICOLARI DISPOSIZIONI (LIBERTÀ RELIGIOSE)**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 29, comma 4.
- L. 101/89, art. 4 (appartenenti alla religione ebraica).
- L. 516/1988, art. 17 (appartenenti alle Chiese cristiane avventiste).

“Diritto di osservare il riposo sabbatico che va da mezz’ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un’ora dopo il tramonto del sabato”.

“Diritto di fruire, su richiesta, del riposo sabbatico come riposo settimanale”.

**PERMESSO STRAORDINARIO PER FUNZIONI ELETTORALI**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- DPR 361/57 e succ. modifiche, art. 119.
- L. 69/92, art. 1.

“Diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa; diritto a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali”.

**PERMESSO STRAORDINARIO PER MANDATO AMMINISTRATIVO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- D.LGS 267/2000, art. 79.

“Componenti consigli comunali, provinciali, ecc.: diritto ad assentarsi per l'intera giornata in cui è convocato il consiglio e diritto a non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; se i lavori terminano dopo la mezzanotte diritto ad assentarsi per l'intera giornata successiva”.

“Componenti delle giunte e degli organi esecutivi: diritto ad assentarsi per partecipare agli organi, comprendendo anche il tempo per raggiungere il luogo della riunione, diritto di assentarsi 24 ore al mese (elevabile a 48 ore per i sindaci); ove necessario ulteriori 24 ore al mese non retribuite”.

**ASPETTATIVA PER MANDATO AMMINISTRATIVO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- D.LGS 267/2000, art. 81.

“Gli amministratori locali possono a richiesta essere posti in aspettativa non retribuita per il periodo del mandato; il periodo è considerato legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova”.

**ASPETTATIVA PER MANDATO PARLAMENTARE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- D.LGS 165/2001, art. 68.

“I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analogia indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima”.

**PERMESSO STRAORDINARIO PER GIUDICE POPOLARE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- L. 287/51 e succ. modifiche, art. 11.

“L’ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all’esercizio delle funzioni pubbliche elettive”.

**PERMESSO STRAORDINARIO PER TESTIMONIARE IN PROCESSO CIVILE/PENALE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- Cod. Proc. Penale, art. 198.

“Il testimone ha l’obbligo di presentarsi davanti al giudice; il congedo rientra nella casistica dei permessi retribuiti”.

**PERMESSO STRAORDINARIO PER COMMISSIONI TRIBUTARIE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- D.LGS 545/1992.

“È atto dovuto per le Amministrazioni autorizzare il proprio dipendente che esprime la volontà di far parte delle Commissioni Tributarie, ma il dipendente può accettare l’incarico nella Commissione Tributaria, in cui è stato nominato, solo se esso è compatibile con le proprie esigenze di servizio, tali cioè da non compromettere la funzionalità dell’ufficio cui è preposto; il congedo rientra nella casistica dei permessi retribuiti (vedi ordinanze della Corte costituzionale n. 581 del 1989 e n. 397 del 1990)”.



**VOLONTARIATO PRESSO LA PROTEZIONE CIVILE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- DPR 194/2001, art. 9.

Congedi con mantenimento del trattamento economico per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno; in caso di emergenza nazionale e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti sono elevati a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni all'anno; per le attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione teorico-pratica, periodo complessivo non superiore a 10 giorni continuativi fino a 30 giorni nell'anno.

**VOLONTARIATO PRESSO I VIGILI DEL FUOCO**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- L. 469/61, art. 70.

“Obbligo a frequentare i corsi periodici di addestramento; si può essere chiamati in servizio temporaneo al massimo per 20 giorni all'anno; deve essere conservato il posto di lavoro”.

**VOLONTARIATO PRESSO LA CROCE ROSSA**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- RD 484/1936, art. 36.

“Diritto alla conservazione dell'impiego, per il periodo in cui si è chiamati”.

**DONATORI DI SANGUE**

- CCNL 16 ottobre 2008, art. 30, comma 7 e art. 36.
- L. 584/67 art. 1.

“Astensione retribuita per l'intera giornata in cui si effettua la donazione”.